

TUGAS AKHIR

PERAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT.WINA DUMAI



Disusun Oleh :

Ahmad Yani
00972008651

**JURUSAN DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah swt karena berkat rahmat dan hidayah-nya laporan Penelitian ini dapat di selesaikan oleh penulis di Pekanbaru. Laporan ini disusun berdasarkan keadaan yang sebenarnya, yang penulis peroleh di lapangan tempat Penelitian dan berpedoman pada buku Praktek Kerja Lapangan, yang berhubungan dengan objek yang menjadi pembahasan dalam laporan ini.

Adapun tujuan dari kegiatan Penelitian atau pembuatan laporan Penelitian, ini merupakan bekal penulis, bilamana telah menyelesaikan studi agar dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri, terampil dan siap pakai yang tentunya sangat dibutuhkan dalam era globalisasi yang dalam waktu dekat yang akan kita hadapi bersama. dalam pembuatan laporan ini, penulis tidak banyak mengalami kesulitan dalam pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar – besarnya kepada yang bersedia membantu hingga pelaksanaan Penelitian ini selesai.

Tak lupa saya haturkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Orang Tua penulis, yang mana atas doa dan bimbingan keduanya, penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan Penelitian ini. penulis menyadari bahwa laporan Penelitian ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan laporan ini. Akhir kata, penulis sangat mengharapkan agar laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga Allah SWT meridhoi kita semua. Amin.

Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan.....	7
1.4 Metode Penulisan Laporan.....	8
1.5 Sistematika Penulisan Laporan	10

BAB II GAMBARAN UMUM PT.WILMAR NABATI INDONESIA

2.1 Sejarah Singkat PT. Wilmar Nabati Indonesia (WINA)	12
2.2 Struktur Organisasi PT. WINA Dumai	13
2.3 Aktivitas Perusahaan	13
2.4 Legalitas Dan Perizinan	16

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

3.1 Tinjauan Teori	17
3.1.1 Kinerja.....	17
3.1.2 Motivasi	20
3.1.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karwayan	37
3.1.4 Hubungan Serta Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kualitas Pelayanan Karyawan PT.WINA Dumai	39
3.1.5 Pandangan Islam Tentang Pengaruh Motivasi Kerja	31
3.2 Tinjauan Praktek	43
3.2.1 Pembahasan.....	43
3.2.2 Motivasi Kerja di PT.WINA Dumai	43
3.2.3 Delegasi Kegiatan Kerja Praktek	45
3.2.4 Koordinasi Kegiatan.....	46

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan	49
4.2 Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jenis-jenis Insentif PT.WINA Dumai	4
Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Pada PT.WINA Dumai	5
Tabel 2.1. Tenaga Kerja Asing PT. SADP (Mitra).....	16
Tabel 2.1. Tenaga Kerja Asing PT. WINA.....	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	13
Gambar 3.1 Proses Motivasi.....	22
Gambar 3.2 Hirarki Kebutuhan dari Maslow.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis merupakan suatu hal yang tidak lazim dan tidak dapat dihindari lagi di era global dan modern seperti sekarang ini, setiap suatu potensi sub sektor usaha berhak untuk membawa usahanya kedalam bentuk yang maju dan berkembang didaerahnya maupun didunia.

Adanya sistem kerja sama bisnis didunia membentuk suatu badan-badan organisasi usaha yang bertujuan untuk bekerja sama dalam memprioritaskan perkembangan serta kemudahan dalam mengelola usah bisnis, pada setiap kalangan bisnis seperti PT.WINA (Wilmar Nabati Indonesia) Dumai yang merupakan salah satu Perusahaan Modal Asing adalah suatu terobosan besar dapat bekerjasama dengan perusahaan asing yang dapat berkembang pesat. Namun dari terjalinnya kerja sama bisnis dengan berbagai cabang usaha yang terpusat kepada suatu badan organisasi memang sangat diperlukan koordinasi yang serasi dari pihak-pihak yang terjalin.

Oleh karenanya dalam mencapai keserasian antar pihak yang tergabung dalam Sebuah organisasi bisnis tersebut baik itu dari pihak dalam ataupun dari pihak asing tidak mudah dalam mengimplementasikannya meskipun kelihatannya sangat modern. Hubungan bisnis seperti ini sedikit banyaknya terkadang sering terjadi pemahaman

yang kurang baik diantaranya, karena selain dari perbedaan pola manajemen bisnis, juga hal yang paling penting adalah perbedaan antar tenaga kerjanya.

Perbedaan yang dimaksud diatas adalah perbedaan peran motivasi yang ada pada masing-masing tenaga kerjanya. Bentuk-bentuk motivasi tersebut bisa digambarkan seperti dorongan – dorongan internal maupun eksternal, dorongan internal salah satunya adalah jaminan kebutuhan yang akan diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan, seperti posisi/jabatan yang baik, dalam hal ini perusahaan tidak memandang bulu terhadap siapa yang pantas untuk mendapatkan posisi yang baik tidak harus mempercayakannya selalu dari tenaga kerja asing, insentif/ imbalan maupun penghargaan prestasi kerja, serta kebutuhan kerja yang layak dari perusahaan. Sedangkan untuk dorongan eksternal merupakan segala dorongan yang didatangkan dari orang-orang terdekat diluar perusahaan seperti keluarga dan sahabat.

Bagi setiap tenaga kerja peran motivasi ini menjadi dasar alasan serta modal utama untuk mereka mau menjalankan pekerjaannya tersebut. Dengan hal itu tentu peran motivasi sangat berpengaruh kedalam praktek kerjanya dilapangan. Bagi tenaga kerja yang memiliki dorongan motivasi yang baik tentu akan berpengaruh yang baik pula kepada praktek kerjanya di lapangan. Begitu juga sebaliknya, apabila dorongan motivasinya kurang baik maka akan berpengaruh juga kepada kinerja yang kurang maksimal dilapangan kerjanya. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya.

Sementara bagi perusahaan itu sendiri, untuk mencapai sukses atau tidaknya suatu organisasi bisnis, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya terhadap maksud dan tujuan perusahaannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada motivasinya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang meneliti tentang motivasi antara lain penelitian yang dilakukan Bodur (2002) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan seluruh staff pusat kesehatan masyarakat di Turki tergolong rendah disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak nyaman, kecilnya peluang mengembangkan karir dan gaji yang terlalu rendah. Matthews (2006) menemukan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi oleh motivasi (lingkungan kerja fisik/tempat kerja yang baik, system penggajian yang adil, pengharapan, peluang pengembangan karir, pekerjaan

yang pantas). Sedangkan Borzaga (2006) menemukan bahwa faktor internal seperti motivasi dan sikap terhadap hubungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan energi terbesar untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Adapun pemberian motivasi yang diberikan PT.WINA Dumai kepada karyawannya dalam bentuk insentif pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1.1 Jenis-jenis Insentif PT.WINA Dumai

No.	Jenis Insentif	Penerima	Frekuensi Insentif
1	Tunjangan Jabatan	Kepala Divisi	1 bulan sekali
2	Tunjangan Transportasi	Karyawan Divisi Distributor	1 bulan sekali
3	Tunjangan Pensiun	Karyawan Aktif 4-5 Tahun	Akhir masa kerja
4	Tunjangan Hari Raya	Seluruh Karyawan	1 tahun sekali
5	Bonus		-
6	Tunjangan daerah		-
7	Tunjangan cuti tahunan		-
8	Tunjangan kesehatan		-

Sumber : PT.WINA Dumai, 2012

Dari Tabel 1 diatas disebutkan bahwa insentif yang diberikan berjumlah empat macam dari delapan macam jenis insentif pada umumnya dan frekuensinya berbeda-beda sesuai dengan jenis serta kebutuhan karyawan. Berdasarkan jenis insentif tersebut menjadi pertanyaan apakah dengan insentif yang sudah diberikan mampu memberikan rangsangan atau motivasi terhadap semangat kerja karyawan yang akan berdampak kepada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan

PT.WINA Dumai. Motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan meningkatkan kualitas produk yang diberikan karyawan kepada konsumen. Berdasarkan survei lapangan dengan karyawan PT.WINA Dumai masih banyak terdapat kekurangan dalam pemberian insentif.

Selain permasalahan insentif karyawan yang ada pada PT.WINA Dumai, terdapat pula kualifikasi kerja seperti yang dinamakan *Mutasi* yang dilakukan PT.WINA Dumai, alasan dilakukannya mutasi ini dari perusahaan menurut isu yang beredar dikalangan PT.WINA Dumai dikarenakan kinerja dari karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan, sehingga pihak manajemen berupaya untuk merubah suatu jabatan tertentu dan dampaknya terjadi peralihan jabatan diantara karyawan-karyawannya. Kegiatan mutasi ini diduga juga mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan PT.WINA Dumai. Dalam hal ini terbukti dari aspek yang dapat dinilai bagaimana motivasi kinerja karyawan pada PT.WINA Dumai seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Pada PT.WINA Dumai

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Masuk	Karyawan Yang Mengundurkan Diri	Mutasi	Persentase
2007	121	-	1 orang	7 orang	5,7 %
2008	125	5 orang	-	6 orang	4,8 %
2009	125	-	2 orang	14 orang	11,2 %
2010	123	-	2 orang	11 orang	8,9 %
2011	125	4 orang	1 orang	17 orang	13,6 %

Sumber : PT.WINA Dumai, 2012

Dari tabel diatas jumlah karyawan PT.Wina Dumai dari tahun ke tahun berubah-ubah sesuai dengan data yang ada baik itu data masuk dan data keluarnya karyawan atau pengunduran diri karyawan, hampir setiap tahun di PT.WINA Dumai ada karyawan yang mengundurkan diri, namun dari tabel tersebut yang mencolok adalah data mutasi karyawan yang dari tahun ke tahun semakin meningkat angkanya. Mutasi tersebut dilakukan perusahaan PT.WINA Dumai dalam melakukan kualifikasi kerja karyawan berdasarkan jabatannya yang dilakukan sebanyak 2 - 3 periode dalam setahun.

Dampak dari mutasi itu sering kali terjadi penurunan jabatan sehingga dengan adanya mutasi disetiap tahunnya akan menimbulkan jabatan yang berubah-ubah dan membuat status karyawan menjadi tidak pasti, sementara itu tentunya setiap karyawan ingin bekerja dan dengan jabatan dan status yang jelas di perusahaannya. Seperti yang diuraikan diatas bahwa posisi/jabatan yang baik termasuk salah satu dorongan motivasi internal bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya dilapangan, dengan posisi yang baik karyawan akan lebih mudah dan leluasa mengembangkan kreativitasnya serta lebih konsentrasi dalam membangun prestasinya bagi kemajuan perusahaan. Pentingnya evaluasi kerja semestinya harus diimbangi juga dengan dampak bagi motivasi karyawan diperusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan mengenai peran motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.WINA Dumai dalam penulisan laporan tugas akhir ini.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mencapai target yang sudah ditentukan, manajemen PT.WINA Dumai dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan etos kerja, menciptakan kondisi yang serasi, menanamkan rasa memiliki dan mampu menggiring untuk bersama-sama mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.WINA Dumai? “

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.WINA Dumai.

1.3.2 Manfaat

1. Memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi manajemen PT.WINA Dumai dalam mengambil keputusan ataupun menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan PT.WINA Dumai.
2. Sebagai pengembangan cakrawala berfikir, serta sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat di bangku kuliah.

3. Memberikan informasi ataupun bahan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang berhubungan dengan Peran Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.4 Metode Penulisan Laporan

1.4.1 Lokasi dan Waktu Laporan

Penelitian ini merupakan hasil observasi pada karyawan PT.WINA Dumai yang dilakukan dari dimulai kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang berlangsung selama 2 bulan, mulai dari tanggal 1 juli 2011 dan berkelanjutan sampai Desember tahun 2012 di lakukan penelitian untuk penulisan laporan Tugas Akhir.

1.4.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber atau objek yang sedang dibahas melalui observasi dan wawancara, meliputi tanggapan karyawan terhadap aspek-aspek kerja serta mengenai lingkungan kerja dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari studi literatur berupa tulisan penelitian, pedoman, peraturan, dan sumber-sumber lain yang menunjang penulisan penelitian ini, meliputi data karyawan, struktur organisasi PT.WINA Dumai, aspek kegiatan, dan hal lain yang berhubungan dengan eksistensi dari PT.WINA Dumai.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada observasi ini dilakukan dengan melakukan interview. Interview yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan observasi ini, (Prabowo, 1996).

1.4.4 Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu memaparkan atau menggambarkan suatu keadaan fenomena yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat untuk memperoleh kesimpulan kemudian menganalisa data tersebut berdasarkan teori-teori yang mendukung pemecahan masalah, (Sugiyono, 2004:169).

1.4 Sistematika Penulisan Laporan

Adapun Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

II : GAMBARAN UMUM PT.WINA DUMAI

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat PT.WINA Dumai yang dikemas berdasarkan undang-undang dan dilengkapi dengan struktur organisasi, serta informasi terkait aktifitas PT.WINA Dumai.

III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan tinjauan dari teori-teori yang ada serta berdasarkan tinjauan dari praktek yang dilakukan mencakup peran motivasi dan pengembangan karyawan.

IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas berdasarkan data dan teori-teori yang ada, kemudian penulis memberikan beberapa saran yang bermanfaat bagi PT.WINA Dumai.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. WILMAR NABATI INDONESIA

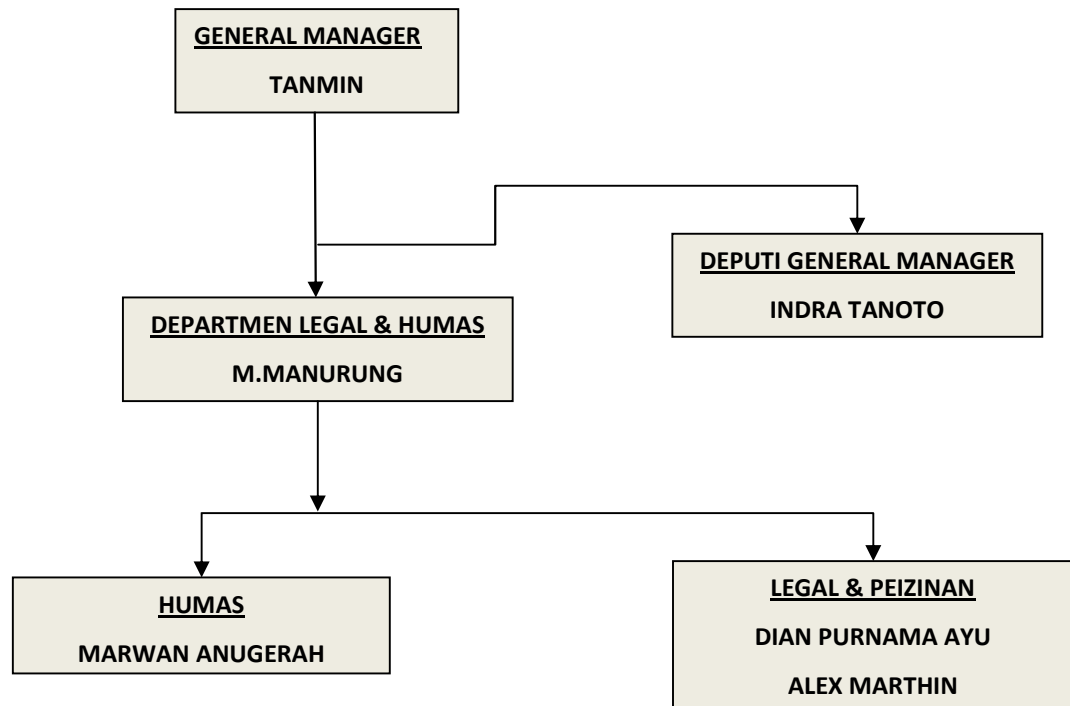
2.1. Sejarah Singkat PT. Wilmar Nabati Indonesia (WINA)

Pada awalnya PT.WINA bernama PT.BKR yang beroperasi mulai tahun 1989 berlokasi di JL. Raya Dumai-Duri, Bukit Kayu Kapur, Dumai. PT.BKR bernaung dibawah KPN (Karya Prajona Nelayan). Pada Tahun 2006, PT.BKR bergabung kedalam Wilmar Group dan dipertengahan tahun 2009 PT.BKR berubah nama menjadi PT.WINA. Wilmar Group Dumai–Pelintung terdiri atas beberapa unit bisnis diantaranya adalah :

- 1) PT. WILMAR NABATI INDONESIA
- 2) PT. SENTANA ADIDAYA PRATAMA
- 3) PT. KAWASAN INDUSTRI DUMAI
- 4) PT. WILMAR BINERGI INDONESIA
- 5) PT. WILMAR CHEMICAL INDONESIA
- 6) PT. MURNI SAM-SAM
- 7) PT. PETRO ANDALAN NUSANTARA
- 8) PT. ANTAR BENUA SEJATI
- 9) PT. CITRA RAYA PERKASA ABADI

2.2. Struktur Organisasi PT. WINA Dumai

Gambar 2.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. WINA Dumai, 2012

2.3. Aktivitas Perusahaan

PT.WINA adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang pengolahan minyak goreng yaitu pengolahan inti sawit di olah menjadi CPO (*Crude Pam Oil*), melalui proses *Refenery* dan *fractionation* atau penyaringan.

Perkembangan PT.WINA Dumai didukung dengan lokasi pabrik yang strategis, yaitu fasilitas dermaga dari Pelindo. Pada awal tahun 2004 manajemen PT.WINA telah memutuskan untuk menambahkan tangki timbun bahan baku CPO sebesar 12.000 MT. Dengan penambahan tangki timbun ini berpengaruh

pada perekonomian di Riau umumnya dan pada kota Dumai khususnya akan semakin maju dan berdampak positif dalam pembangunan kota. PT.WINA Dumai telah mampu mengolah CPO sebesar 4.100 MT/harinya dan PK *Crushing* sebanyak 1000 MT/harinya yang menjadikan PT.WINA sebagai produsen dan pengeksport minyak goreng terbesar di Indonesia.

Perkembangan lain yang dilakukan oleh PT.WINA yaitu pada awal tahun 2005 kembali membangun pabrik dikawasan industri Dumai-Pelitung berupa pembangunan *Refinery Fractination* dengan kapasitas 5.500 MTD dan PK *Crushing Plant* dengan kapasitas 1.500 TDP (*Ton Per Day*). Adapun perkembangan pabrik ini didukung dengan adanya pelabuhan yang mempunyai dermaga dengan panjang 425 meter dan kolom pelabuhan dengan kedalaman 14 meter yang dapat disandari oleh kapal dengan bobot 30.000 DWT dan akan dikembangkan untuk dapat disandari kapal dengan bobot 70.000 DWT yang merupakan perusahaan dalam satu naungan Wilmar Group.

2.4. Legalitas Dan Perizinan

PT.WINA merupakan perusahaan modal asing (PMA), badan usaha yang berbadan hukum dan sebagai legalitas dari identitas dan eksistensi perusahaan tersebut dalam menjalankan usahanya dengan undang-undang No.12 tahun 1956, peraturan perundang-undangan No. 20 tahun 1997 dan PERDA kota Dumai No.9 tahun 2000, maka apabila ada tenaga kerja asing atau kunjungan bisnis yang mau bekerja sama sesuai dengan undang-undang No. 13 tahun 2003 mengenai penggunaan tenaga kerja asing KEPRI No.75 tahun 1995 dengan izin

mempunyai payung-payung hukum baku, dan cenderung berdasarkan PERDA pada masing-masing daerah yang merupakan produk dari otonomi daerah dengan adanya izin-izin prinsip seperti :

- 1) Akte pendirian
- 2) Pengesahan menteri kehakiman republik Indonesia
- 3) Rekomendasi surat perluasan penanaman modal
- 4) Surat izin tempat usaha
- 5) Izin undang-undang
- 6) Tanda daftar perusahaan
- 7) Izin mendirikan bangunan
- 8) Nomor pokok wajib pajak
- 9) Pajak bumi dan bangunan
- 10) Laporan tahunan perusahaan

Berdasarkan izin-izin prinsip tersebut terdapat kategori izin yang mendasar diantaranya :

a. Izin prinsip perusahaan

Jenis-jenis izin prinsip perusahaan:

1. Surat izin tempat usaha
2. Surat izin perusahaan perdagangan
3. Izin mendirikan bangunan

b. Izin dalam mempekerjakan tenaga kerja asing yang bekerja pada PT.WINA

dan mitra persusahaanya di beberapa unit bisnis seperti:

Tabel 2.1 Tenaga Kerja Asing PT. SADP (Mitra)

No.	Tenaga Kerja Asing	Kewarganegaraan
1	Sudarman Bin Ranijan	Malaysia
2	Mohammad Nazari	Malaysia
3	Mohd. Hashim	Malaysia
4	mohd. Salin	Malaysia
5	Maness Sharma	Hindia

Tabel 2.2 Tenaga Kerja Asing PT. WINA

No.	Tenaga Kerja Asing	Kewarganegaraan
1	Guarnam Singh Isar Singh	Malaysia

Sumber : PT. WINA Dumai, 2012

Adapun beberapa jenis prinsip bagi tenaga kerja asing dan tamu asing yaitu :

1. Rencana penggunaan tenaga kerja asing
2. Kartu izin tinggal terbatas
3. Izin mempekerjakan tenaga kerja asing
4. Surat keterangan lapor diri (STM)
5. Passport

c. Izin Operasional

Jenis-jenis prinsip izin operasional :

1. Izin alat berat dan alat produksi
2. Retribusi seperti retribusi sampah, air, daerah, dan lainnya.

Pajak kendaraan, tanah dan bangunan.

BAB III

TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

1.1 Tinjauan Teori

1.1.1 Kinerja

1.1.1.1 Pengertian kinerja

Menurut Hasibuan (2007:34) yang menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pencapaian karyawan atau organisasi. Hasil kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah di karenakan banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang seperti adanya pengaruh motivasi yang berperan didalamnya.

As'ad (2000:46) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001:150) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa teori kinerja diatas menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk dari apa yang telah di lakukan oleh orang yang mengerjakan serta berhubungan dan berpengaruh erat terhadap pencapaian yang diinginkan.

3.1.1.2 Penilaian kinerja

Dharma (2001:150) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Selanjutnya Simamora (2004:338) menyatakan bahwa :
“Penilaian kinerja seyogyanya tidak dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan beraneka ragam jenis kinerja yang diukur melalui berbagai cara. Kuncinya adalah dengan sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode”.
Dalam teorinya dia juga menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi yaitu Mutu, Kuantitas, Penyelesaian Proyek, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dimulai.

3.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang berada di bawah kontrol walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

1.1.2 Motivasi

Motivasi yang ada pada seorang karyawan sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Batasan motivasi menurut Yukl (2005) mengartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2007:222) terbagi atas dua yaitu:

- a. Motivasi Positif (*insentif positif*) artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*) artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja

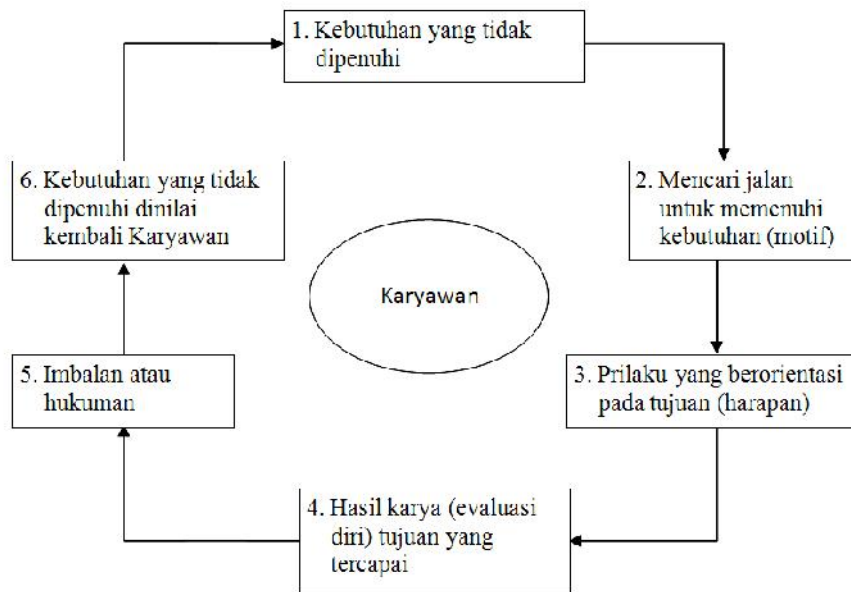
bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Menurut Handoko (2001:9) pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang karyawan sebagai suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung antara yang satu dengan yang lainnya, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh. Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberikan manajer suatu cara dalam memandang motivasi para karyawan sebagai suatu keseluruhan dan sebagian bagian dari pengarahan dan pengembangan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:151) proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.1. Proses Motivasi



Sumber : Hasibuan, 2007

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedarmayanti (2007:233) mendefinisikan, “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi untuk tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien”. Terry (1991) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Sementara Hasibuan (2007:141) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut diatas, maka dapat dikatakan motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yang menurut Hasibuan (2007) dibedakan sebagai berikut:

- 1) Prinsip mengikut sertakan bawahan diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, para karyawan mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.

- 2) Prinsip komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil mempunyai kecenderungan kerja meningkat.

3) Prinsip pengakuan

Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan karyawan dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai, maka semangat kerja akan meningkat.

4) Prinsip wewenang yang didelegasikan

Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi karyawan akan meningkat dan akan tercapai hasil kerja yang baik.

5) Prinsip timbal balik

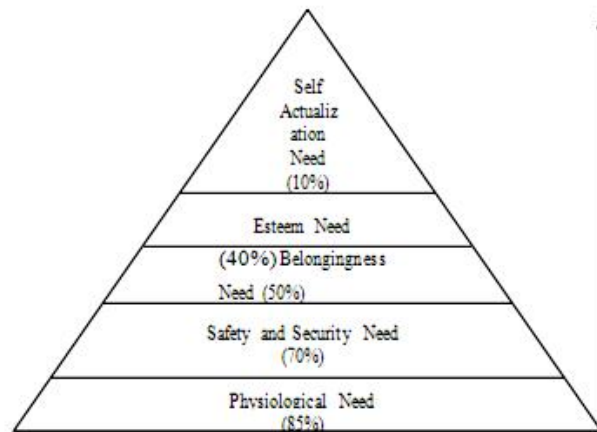
Perhatian timbal balik dari pimpinan bisa merupakan pengembangan karier, pemberian insentif atau pemberian fasilitas dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi.

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini merupakan upaya untuk membantu menggerakkan karyawan supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan, dan kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Sebagai pimpinan tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Riduwan (2007) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual (biologis). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah (kebutuhan paling dasar).
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki (*belongingness needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*self actualization needs*), kebutuhan untuk menggunakan motivasi, keterampilan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan dari Maslow ditunjukkan dalam bentuk piramida seperti Gambar berikut ini :

Gambar 3.2. Hirarki Kebutuhan dari Maslow



Sumber : Maslow, 1993

Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri dan hanya 10 persen kebutuhan aktualisasi diri. Dalam studi motivasi lainnya, Riduwan (2007) mengemukakan adanya tiga jenis kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk mempengaruhi orang lain.

1.1.3 Elemen Penggerak Motivasi

Elemen penggerak motivasi menurut Siswanto (2006 : 122) :

- a. Kinerja, yaitu keinginan seseorang yang ingin berprestasi dan menganggapnya sebagai suatu kebutuhan yang dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.
- b. Penghargaan, yaitu pengakuan seseorang atau suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.
- c. Tantangan, adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- d. Tanggung jawab, adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- e. Pengembangan, artinya pengembangan kemampuan seseorang, baik pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

- f. Keterlibatan, adanya rasa ikut serta dalam suatu proses pengambilan keputusan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.
- g. Kesempatan, adanya kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

1.1.4 Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Widayatun (2009) bentuk-bentuk motivasi dibedakan dalam 2 jenis, yaitu

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri individu itu sendiri. Dalam hal ini seorang bekerja dengan adanya motivasi intrinsik ini biasanya cenderung kepada keinginan individu ingin merasa lebih baik lagi. Namun bentuk motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tersebut harus diimbangi dengan kondisi sosial yang mendukung, apabila tidak sesuai maka bentuk motivasi itu akan timbul dan tenggelam saja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Yang dimaksud motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu. Seorang yang bekerja dengan dorongan motivasi yang sesuai dari lingkungan sosialnya maka akan menghasilkan suatu dorongan atau

semangat kinerja yang baik pula untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik, bentuk motivasi ini biasanya seperti pemberian penghargaan, insentif, dan lain sebagainya.

Dari kedua bentuk motivasi diatas, karyawan PT.WINA Dumai sangat memerlukan akan motivasi eksterinsik tersebut dari pihak perusahaan, tidak hanya dari bentuk motivasi intrinsik saja namun motivasi ekstirinsik dari perusahaan ini sangat besar pengaruhnya bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Terlepas dari segi motivasi negatif yang diberikan oleh perusahaan, maka bentuk motivasi lain yang perlu diperhatikan adalah bagaimana karyawan tersebut mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, baik itu menyangkut jabatan maupun bentuk imbalan jasa sesuai, perusahaan masih bisa mengurangi angka mutasi karyawan dan menambah bentuk insentif yang memang masih selayaknya bisa diberikan kepada karyawan. Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan, meliputi empat elemen utama, yaitu:

1. Kompensasi, salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi, biasanya berwujud uang/jaminan kerja.
2. Pengarahan dan pengendalian, yang dimaksud pengarahan di sini adalah menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan, sedangkan pengendalian

menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif.
4. Kebajikan, yaitu sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan.

Sesuai dengan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini hanya akan diambil beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian yaitu teori motivasi dari Mc. Clelland (2001: 173), teori ini menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi kerja serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh motif, harapan dan insentif. Untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan sebagai berikut, (Hasibuan, 2000:163) :

1. Motif (*motif*), adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*incentive*), adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang

berprestasi diatas prestasi standar. Sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat.

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan sesuatu perubahan tertentu dapat disebabkan oleh hasil pemikiran dari dalam diri karyawan maupun yang berasal dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Mc. Clelland (2001: 173) membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kebutuhan yaitu (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan (3)kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua motivasi serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mecapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh

pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada akhirnya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan bekerja (*sence of belonging*).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sence of importance*),
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sence of achievement*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sence of participation*).

3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan kekuatan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta menggerakkan semua motivasinya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Persaingan itu ditumbuhkan secara sehat oleh pimpinan dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk berpromosi. Dengan demikian memungkinkan karyawan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya. Menurut Hasibuan (2007:194), mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, dapat diukur dengan indikator-indikator, yaitu sebagai berikut : (1) upah yang adil dan layak, (2) kesempatan untuk maju, (3) pengakuan sebagai individu, (4) keamanan bekerja, (5) tempat kerja yang nyaman, (6) diterima oleh kelompok, (7) perlakuan yang wajar dan (8) pengakuan atas prestasi.

2. Harapan

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Secara sederhana teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi dalam organisasi, jika berkeyakinan bahwa dari prestasi tersebut dapat mengharapakan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang yang tidak mempunyai harapan bahwa

prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Berkaitan dengan teori harapan tersebut, Riduwan (2007: 66) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan (Hal-hal yang diinginkan) karyawan yaitu (1) kondisi kerja yang baik, (2) perasaan ikut terlibat, (3) pendisiplinan yang bijaksana, (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, (5) loyalitas pimpinan terhadap karyawan, (6) jaminan pekerjaan.

Jadi teori harapan berkenaan dengan harapan seseorang dan pengaruhnya terhadap perilaku (tindakan). Salah satu nilai teori ini adalah dapat menyediakan pimpinan dengan suatu sarana untuk menunjukkan dengan tepat perolehan yang diharapkan atau tidak diharapkan yang dihubungkan dengan prestasi tugas pelayanan kepada konsumen.

3. Insentif

Insentif merupakan bagian dari salah satu jenis Kompensasi, teori para ahli mengemukakan bahwa Kompensasi adalah semua kegiatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang yang tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan dari perusahaan (Hasibuan, 2001 : 118)

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan

sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastro Hadiwiryo, 2005 : 181)

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Ranupandoyo, 2002 : 12)

Kompensasi finansial merupakan suatu asset bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya (Simamora, 2003 : 572)

Program kompensasi atau jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan Perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat supaya tercapai dalam memberi kepuasan bagi semua pihak, kompensasi adakalanya diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya. Adapun jenis-jenis kompensasi antara lain :

1. Upah atau gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji, perjam upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Tunjangan

Pemberian tunjangan umumnya terkait dengan upaya Perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman sebagai

bentuk pelayanan kepada karyawan serta menunjukkan tanggung jawab Perusahaan kepada karyawannya.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

Insentif adalah sesuatu untuk memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar akan meningkatkan semangat kerja bawahan. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri karyawan timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang dinilai dari diri sendiri yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah berasal dari pekerjaan. Ada beberapa kriteria ukuran (indikator) tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Riduwan (2007: 66) yaitu sebagai berikut:

- 1) Intrinsik : penyelesaian, dan pencapaian/prestasi.
- 2) Ekstrinsik : (1) finansial; gaji dan upah serta tunjangan, (2) antar pribadi, (3) promosi.

Proses pemberian imbalan tertentu harus dibahas jika ingin mencapai sasaran yaitu harus ada imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, dimana karyawan akan membandingkan antara imbalan yang mereka terima dengan imbalan yang diterima oleh orang lain. Para pimpinan mempunyai banyak sarana untuk mengelola imbalan intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.1.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karwayan

Pada hakikatnya karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan karyawan yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (1981: 146) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Karyawan tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.

2. Karyawan menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Karyawan senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Karyawan lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam motivasinya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat motivasi dan tingkat pemahaman seseorang karyawan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, motivasi dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi

perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja yang baik bagi para karyawannya.

1.1.6 Hubungan Serta Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kualitas Pelayanan Karyawan PT.WINA Dumai

Karyawan PT.WINA Dumai dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang pengolahan minyak goreng secara nasional, harus dilandasi oleh kesadaran akan tugas, tanggung jawab, dan timbang rasa yang tinggi agar tugas dalam memberikan pengolahan minyak goreng bagi masyarakat sebagai

konsumen dapat terselenggara dengan baik dan memuaskan. Oleh karena itu setiap pimpinan hendaknya memperhatikan kebutuhan staf sebagaimana yang telah diuraikan dalam teori motivasi dari jenis motivasi positifnya.

Motivasi positif ini bisa diartikan sebagai kebutuhan utama para karyawan, yang harus diperhatikan meliputi kebutuhan fisik dan kebutuhan jaminan bekerja. Pemenuhan kebutuhan fisik yang wajar dapat diharapkan karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh. Sebagai pimpinan hendaknya senantiasa memperhatikan kebutuhan karyawan akan ketenangan bekerja atas faktor-faktor sebagai berikut (Saydam, 2000:291) :

- a. Status kekaryawanan yang jelas dan pasti.
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Adanya jaminan terhadap karier tanpa rasa khawatir akan ketidakjujuran dan ketidakadilan dalam pelaksanaannya.
- d. mengerti akan akhir masa karier sebagai karyawan dengan hak-haknya yang jelas.
- e. Bebas dari ancaman dan tekanan.

Dari pengertian diatas artinya bahwa setiap karyawan mau bekerja untuk mencapai target dengan baik di perusahaan asalkan adanya pemberian motivasi positif yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Teori ini bisa dipahami dan dilaksanakan oleh pimpinan PT.WINA Dumai mengimbangi antara motivasi positif dan negatifnya maka karyawan akan merasa puas

sehingga menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja karyawan berupa produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada konsumen. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, karena mereka puas akan hasil kerja yang didapat dengan demikian mereka akan dengan senang hati memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Sebaliknya, setiap karyawan pasti tidak akan nyaman apabila perusahaan lebih mendominasi pemberian motivasi dari segi negatifnya saja seperti yang telah kita lihat dari data mutasi karyawan, banyak karyawan yang bukan malah termotivasi melainkan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan akibat kurang sesuainya antara motivasi dari perusahaan baik dari segi positif dan negatifnya.

Sedangkan untuk pemberian insentif hendaknya diperhatikan lagi bagi perusahaan PT.WINA Dumai, karena pemberian insentif ini merupakan hal yang penting dan juga termasuk kedalam motivasi positif yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan agar seimbang dari segi motivasi positif dan negatifnya.

1.1.7 Pandangan Islam Tentang Pengaruh Motivasi Kerja

Keutamaan dalam ajaran agama islam seorang yang bekerja yaitu karena didasarkan bahwa aktivitas kerjanya merupakan salah satu kewajiban dan bernilai ibadah dimata Allah SWT. Dengan niat bekerja sesuai dengan motivasi

ibadah, seseorang mampu mengimplementasikan dua sisi urusannya sekaligus yaitu dunia dan akhirat, islam juga tidak menutup salah satu dari kedua nya melainkan harus diimbangi antara urusan dunia dan akhiratnya, dalam firmanNya Allah SWT merangkan melalui surat Al Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ الْفَايِدَةَ ۖ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ

وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qasas-77).

Bila dilihat dari ayat diatas, ayat tersebut menerangkan bahwa manusia didunia diberi hak oleh Allah SWT untuk mencari kebahagiaan dengan jalan yang telah ditentukan yang baik dan buruknya menurut islam. Dengan bekerja yang halal manusia juga berhak untuk memperoleh hasil

yang terbaik berdasarkan apa yang telah diperbuatnya dan berguna kepada orang lain.

Dalam ayat tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwa kehidupan didunia juga menentukan sebagaimana nantinya manusia di akhirat, pertanggung jawaban atas apa yang telah ditanggungkan pada manusia tersebut baik pada dirinya sendiri maupun tanggung jawab atas keluarganya nanti. Dengan kata lain hal ini sering juga disebut tentang bagaimana cara manusia dalam mencari nafkah atau rezeki bagi dirinya maupun keluarganya.

Allah telah mencukupkan kebutuhan manusia didunia dalam berbagai karuniannya, dan manusia juga harus berusaha dan bekerja dalam mencari semua itu demi kehidupannya didunia dan nantinya di akhirat. Motivasi dalam mencari rezeki didunai seperti itu, sebenarnya telah melekat dalam diri manusia baik itu yang beragama islam maupun yang tidak beragama islam, hal ini dikarenakan tidak luputnya setiap manusia dari sifat lahiriahnya yaitu rasa yang selalu menginginkan dan memperoleh yang terbaik selama kehidupannya di didunia. Seperti yang menyangkut penjelasan dalam surat al-Qasas ayat 77, hal ini memang diperbolehkan asalkan masih dijalan syariat islam.

1.2 Tinjauan Praktek

Peninjauan dalam bentuk praktek untuk melakukan penelitian ini salah satunya penulis telah mencoba langsung untuk turun dan ikut serta berbaur dengan karyawan-karyawan PT.WINA Dumai. Dengan ini tentunya akan lebih efisien untuk melakukan peninjauan terkait penelitian tentang pengaruh motivasi kerja karyawan. Adapun hal-hal yang diperoleh selama praktek kerja lapangan disana, penulis jabarkan dalam beberapa aspek sebagai berikut :

3.2.1. Pembahasan

Pembahasan yang diangkat dari tempat penelitian ini ialah membahas tentang “ PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG ADA DI PT.WINA DUMAI”. Motivasi seakan menjadi dasar utama bagi karyawan yang mau melakukan pekerjaan tersebut agar sesuai yang diharapkan. Di satu sisi motivasi seakan menjadi syarat wajibnya kinerja seseorang untuk mencapai kepuasan diri pribadi maupun suatu pihak tertentu.

3.2.2 Motivasi Kerja di PT.WINA Dumai

Pengaruh motivasi terhadap suatu kinerja sudah menjadi fenomena yang sangat nyata dalam dunia kerja seperti sekarang ini, bahkan tinggi rendahnya kadar profesionalisme seorang karyawan juga sangat ditentukan dengan motivasi yang ada pada dirinya, baik itu motivasi yang datangny dari individu mereka masing-masing maupun dari luar atau

lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka semakin baik pula kemungkinan kinerja yang akan dihasilkan nantinya, namun sebaliknya semakin rendah motivasi yang ada pada diri karyawan akan muncul kemungkinan buruknya terhadap kinerja yang dihasilkan nantinya.

Di lingkungan PT WINA Dumai bila ditinjau dari teori-teori diatas, terdapat dua jenis motivasi yang diberikan pihak manajemen yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Dari segi motivasi positifnya pihak manajemen perusahaan memberikan motivasi positif ini dalam bentuk insentif /imbalan, namun menurut isu yang beredar dikalangan karyawan PT.WINA Dumai insentif tersebut belum sepenuhnya memadai. Karena bila dilihat dari data di tabel 1.1 jenis insentif, maka masih ada jenis insentif lainnya yang dapat diberikan perusahaan bagi karyawannya seperti tunjangan kesehatan, bonus dan lain sebagainya.

Sementara dari motivasi negatifnya manajemen perusahaan memberikan jenis motivasi ini kedalam bentuk mutasi, kegiatan mutasi ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan bersungguh-sungguh dalam mengemban semua tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sehingga mereka yang lalai atau dianggap kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka dengan kegiatan mutasi ini akan dapat digantikan posisi/kedudukannya dengan karyawan lainnya. Namun bila melihat periode dilakukannya mutasi sebanyak 2-3 kali dalam setahun

maka menimbulkan tekanan tersendiri bagi karyawan, karena mereka harus menembus target dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Melihat beberapa masalah dalam motivasi diatas, hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah bagaimana menyeimbangkan antara motivasi positif dan negatifnya, karena apabila kedua hal tersebut tidak seimbang maka akan berubah menjadi suatu bentuk konflik baik itu berdampak bagi karyawan maupun bagi manajemen perusahaan itu sendiri.

3.2.3 Delegasi Kegiatan Praktek

Dalam delegasi Kegiatan yang diberikan dari PT. WINA Dumai, maka yang perlu diperhatikan bagi penulis sendiri yaitu mencoba memahami kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk meninjau keadaan serta literatur kerja yang ada di PT.WINA Dumai , adapun tugas-tugas yang dikerjakan penulis selama praktek ini adalah Pengetikan dokumen – dokumen, Pengarispan laporan, Dan lain sebagainya.

Dari kegiatan praktek selama berada di PT.WINA Dumai banyak hal-hal baru bagi penulis yang telah dijumpai dari kegiatan praktek ini, yang utama yaitu untuk beradaptasi dan komunikasi dengan baik kepada atasan dan para karyawan. Komunikasi tersebut dianggap sangat perlu karena akan membentuk literatur kerja, dari hal ini pula terdapat bahwa

diantara karyawan memang masih belum terbiasa menjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja.

3.2.2. Koordinasi Kegiatan

Setiap kegiatan-kegiatan tersebut mendapat koordinasi yang baik dari setiap koordinator kegiatan, pengarahan-pengarahan yang diberikan dalam setiap tugas berupa bagaimana cara-cara melakukannya, prosedur kerja, dan arahan-arahan lain yang sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pantauan yang dilakukan koordinator yang penulis peroleh selama kegiatan praktek ini terhitung baik, karena setiap tugas yang diselesaikan oleh karyawan selalu mendapat kritik dan saran yang membangun untuk lebih baik dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Dari kegiatan-kegiatan praktek tersebut, penulis juga mencoba meninjau dan memahami beberapa konsep maupun keadaan yang ada didalam Badan industri minyak kelapa sawit tersebut, terutama terkait motivasi karyawan yang ada di PT.WINA Dumai ini, seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwa beberapa dorongan yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah Insentif, harapan, serta motif dalam bekerja.

Penulis melihat dari beberapa aspek bahwa dari masing- masing dorongan motivasi tersebut memang berpengaruh besar kepada semangat kerja karyawan. Dorongan motivasi tersebut seakan telah menjadi dasar

utama terbentuknya semangat kerja yang tinggi dan hingga akhirnya untuk menghasilkan hasil kinerja yang baik.

Dari informasi data yang diterima penulis selama melakukan kegiatan di PT.WINA Dumai, yaitu mengenai data jumlah keadaan jumlah karyawan yang telah dipaparkan pada tabel 2 tepatnya pada bab pendahuluan bahwa dari tingkat jumlah karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan angkanya, yang sangat diperhatikan dari hal tersebut bahwa penurunan angka jumlah karyawan tersebut dipicu dengan adanya ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT.WINA Dumai, dalam arti lain keluarnya karyawan dari PT.WINA Dumai memang didasari kurangnya motivasi yang ada pada karyawan tersebut.

Berdasarkan isu yang beredar dari kalangan karyawan di PT.WINA Dumai, bahwa setiap tahunnya dari PT.WINA Dumai sering melakukan mutasi karyawan dan dampaknya sering kali setiap karyawan yang dikenai mutasi akan berpindah jabatan. Padahal dari itu apabila hal ini sering dilakukan oleh PT.WINA Dumai akan menjadikan karyawan merasa tidak jelas status jabatannya. Sementara seperti yang dijelaskan pada tinjauan teori diatas mengenai salah satu kebutuhan karyawan dalam meningkatkan motivasinya ialah karyawan tersebut harus mendapatkan jabatan/ status yang jelas di perusahaan tempat bekerjanya. Selain dari pada itu dari jenis insentif yang diberikan PT.WINA Dumai sering juga

dijadikan alasan mengapa rendahnya motivasi yang dimiliki dari setiap karyawan.

Sebagai salah satu badan industri pengelola minyak kelapa sawit di Provinsi Riau, PT.WINA Dumai memiliki peranan penting dalam hal ini, melakukan beberapa evaluasi ternyata tidak saja cukup dengan tanpa pertimbangan yang matang terhadap dampak semangat kerja karyawan, karena justru dalam hal ini karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap perusahaan industri. Ini menyangkut tentang bagaimana penerapan manajemen PT.WINA Dumai dalam mengupayakan dorongan motivasi yang kuat dari setiap karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang memuaskan, berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan, dan tentunya hal tersebut tidak terlepas dari siapa-siapa yang terlibat dalam pergerakannya.

Semua informasi yang penulis dapat dari tinjauan ini berdasarkan apa yang penulis peroleh dari keterangan-keterangan yang dibuat untuk ditulis dalam sebuah laporan-laporan manajemen perusahaan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan beberapa pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. WINA Dumai, bahwa kinerja karyawan memang didasari beberapa aspek dorongan motivasi seperti diantaranya:

1. Motif (*motif*), adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Permasalahan yang terjadi dalam hal ini karyawan di PT.WINA Dumai mengalami penurunan Tingkat motivasinya, hal ini dicerminkan dengan adanya data keluarnya karyawan dari perusahaan hampir disetiap tahunnya.
2. Harapan (*expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Permasalahan dalam hal ini Karyawan PT.WINA Dumai mengalami ketidak jelasan jabatan dengan adanya kebijakan mutasi dari perusahaan di setiap tahunnya, harapan untuk memperoleh kedudukan yang jelas dan layak tidak dirasakan pada karyawan yang dikenai mutasi.
3. Insentif (*incentive*), adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi

diatas prestasi standar. Sehingga semangat kerja bawahan akan meningkat. Dalam hal ini manajemen PT.WINA Dumai kurang memperhatikan tentang jenis-jenis insentif yang diinginkan oleh karyawan PT.WINA Dumai seperti pemberian bonus/penghargaan kepada karyawan yang telah banyak mengabdikan berjuang bagi perusahaan.

Berdasarkan ketiga aspek dorongan tersebut dilihat bahwa pentingnya motivasi karyawan memang harus diutamakan, karena tidak ada kata lain untuk menunjang kinerja yang baik maka diperlukan modal semangat yang tinggi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja yang baik dan optimal akan tercapai.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa pembenahan yang harus dilakukan oleh pihak yang berhubungan langsung serta terkait motivasi kerja karyawan. Adapun pihak-pihak tersebut yaitu :

1. Manajemen Perusahaan PT.WINA Dumai

Hal yang harus diperhatikan dari pihak manajemen PT.WINA Dumai adalah bagaimana mempertimbangkan kembali mengenai kebijakan mutasi yang dilakukan disetiap tahunnya, ada baiknya kebijakan tersebut tidak diberlakukan hampir disetiap tahunnya, artinya seharusnya manajemen perusahaan memberikan kesempatan/harapan untuk karyawan fokus dalam

setiap bidangnya, karena itu juga dapat menunjang karyawan dalam membentuk sikap profesional dalam bidangnya. Kemudian dari segi insentif setidaknya manajemen mengupayakan bonus yang diperuntukkan bagi karyawan yang memang pantas mendapatkannya.

2. Karyawan PT.WINA Dumai

Pembenahan yang harus dilakukan dari karyawan itu sendiri yaitu tentang rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dan harus mengingatkan kembali bahwa selain beberapa faktor motivasi seperti dijelaskan diatas maka karyawan harus berbuat yang terbaik dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap jabatan yang didudukinya agar tidak terjadinya evaluasi kerja seperti yang dinamakan mutasi dari pihak manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4. Yogyakarta : Liberty.
- Bodur. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Borzaga dan Tortia. 2006. *Worker Motivation, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Service*". California. Available form :
URL: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Borzaga. 2006. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- Hadiwiryo, Sastro. 1998. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. CV. Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen (Dasar, Pengertian Dan Masalah)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendra, K. 2002. *Manajemen Produksi*. Andi Publisher, Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Matthews. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prabowo. 1996. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Andi offset Poerwadarminta.
- Riduwan. 2007. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Rowley, Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Hendri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Widayatun Tri R. 2009. *Ilmu Prilaku*. Sagung Seto, Jakarta.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Prenhallindo. Jakarta.